

IV JORNADA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD – TALLER: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN: APRECIANDO LAS DIFERENCIAS

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, 13 de abril de 2011

Talleres “Entender la discapacidad”

Coordina:

Beatriz Arribas Coro

Experiencia:

Mónica Fierro Martín – Directora de Desarrollo de Personas

Patricia Outerelo Carrera – Coordinadora del área de Reclutamiento y Selección de Tecnocom

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN: APRECIANDO DIFERENCIAS

Claridad de decisión

Una de las cuestiones principales que deben plantearse las empresas que apuesten por la contratación de personas con discapacidad, es el motivo por el cual se dispone a hacerlo. Por ejemplo, valorar si se trata de un mero requerimiento legal por no cubrir la cuota de reserva del 2% marcado por LISMI o si la empresa ha asumido que la diversidad puede aportar un valor añadido a su compañía y está plenamente convencida de una igualdad de oportunidades aplicada en la empresa.

Elaborar una planificación de objetivos y plazos

Una vez tomada esta decisión, se podrán establecer los objetivos y vías que se pueden llevar a cabo: en qué áreas o departamentos contrataremos las nuevas incorporaciones, el número de puestos que deseamos cubrir, las fechas de formación a los nuevos empleados, etc.

A este aspecto debemos poner de relevancia dos matices importantes. Por un lado, la empresa no debe dejarse guiar por miedos y prejuicios hacia las tipologías de la discapacidad y su potencial en el puesto de trabajo. Aunque todas las discapacidades no puedan realizar todas las tareas, sí es cierto que todas las tareas y puestos pueden ser desempeñados por personas con discapacidad, si realizamos un buen ajuste puesto-persona.

Por otra parte, trasladar desde Dirección o Gerencia, al resto de la Organización, que existe un compromiso firme y que serán incorporadas al menos una persona con discapacidad en cada uno de los centros de trabajo o departamentos siendo un ejemplo de buenas prácticas que permeabilizará estos valores con naturalidad al resto de la empresa.

Identificar Unidad Responsable

Un proceso de selección de personas con discapacidad puede contemplar elementos evaluadores nuevos y diferenciadores de otros procesos de selección ordinarios, por lo que puede ser de gran utilidad identificar una Unidad Responsable. La selección podría recaer en una persona con más sensibilización con la discapacidad, que denote una mayor predisposición o, simplemente, posea una formación más específica.

Definición del puesto de trabajo

Gran parte del éxito en la integración dependerá de si disponemos de una definición del puesto de trabajo clara y completa.

En este análisis del puesto debemos definir, las funciones y tareas a desarrollar.

El día a día nos lleva, a veces, a elaborar descripciones de puestos muy estandarizadas pero, si nuestro propósito es integrar personas con discapacidad, es primordial conocer la funcionalidad que requiere el empleo, la movilidad y la frecuencia de tareas.

Definidas las tareas a asignar tendremos que identificar las capacidades requeridas que permitan desarrollar la actividad laboral:

- Nivel de destreza necesario: una mano, dos manos, movilidad de los dedos, debe poder realizar movimiento de pinza, fuerza de prensión...
- Capacidad de expresión escrita / oral: es necesario que la persona pueda escribir, mecanografiar, requiere rapidez en el teclado...
- Capacidad de esfuerzo físico: la persona debe poder cargar peso menor de 20 kgs., entre 10 y 15, menos de 5... o no es relevante para el puesto.
- Requerimientos de movilidad: Debe poder agacharse, alcanzar objetos en altura, desplazamientos dentro del edificio, fuera, con qué frecuencia...
- Capacidad de percepción auditiva y visual. La persona debe poder escuchar, por un oído, por los dos oídos, visión óptima en ambos ojos, en uno...
- Requerimientos cognitivos: nivel de atención o concentración necesaria, nivel de estrés en el puesto de trabajo, elaboración y procesamiento de información estratégica, habilidad de pensamiento.

Revalorar Requisitos

Para ciertos perfiles, una recomendación será la de revalorar el perfil de acceso, es decir, identificar aquellos aspectos que sean imprescindibles, de los que puedan ser, valorables o deseables. No se trata de establecer criterios de selección distintos para personas con discapacidad para no favorecer una discriminación positiva, simplemente mantener el listón de acceso en el marco irrenunciable sin añadir gratuitamente.

ASPECTOS CLAVE DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN

Los procesos de selección de personas con discapacidad pueden ser un 20 un 30% más largos si lo comparamos con un proceso de selección ordinario. Ya que el abanico de personas sin discapacidad es mayor que el de personas con discapacidad, tendremos que añadir que el perfil que busquemos, los requisitos establecidos, las vías de reclutamiento utilizadas pueden implicar que el proceso global se vea demorado en el tiempo.

Externalizar estos procesos a entidades especializadas o fundaciones que trabajan para colectivos de personas con discapacidad, puede agilizar la contratación. Para ello es importante que se establezcan canales de comunicación fluidos que permitan de manera bidireccional ampliar información, consultar dudas, ajustar perfiles, etc.

FUNDACIÓN UNIVERSIA es una entidad privada sin ánimo de lucro promovida por Universia, la red de cooperación universitaria de habla hispana y portuguesa, constituida por 1.216 instituciones de educación superior en 23 países de Iberoamérica, con el objetivo de impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Para alcanzar estos fines de empleo y formación, la actividad de la Fundación se estructura en torno a cuatro grandes programas:

- » Programa de Información, Orientación y Difusión
- » Programa Red
- » Programa de Igualdad de Oportunidades e Inclusión
- » Programa de Empleo

Desde Fundación Universia intentamos promover tanto las prácticas profesionales, a través del Programa Incluye, como la inserción laboral CAIL (Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral)

Programa Incluye: Promueve el desarrollo integral de prácticas profesionales con el objetivo de que la empresa reconozca e identifique el talento de estas personas y las considere como posibles candidatas para futuros puestos de trabajo

CAIL (Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral): En 2009 se constituyó el Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral de Fundación Universia, el cual es un centro colaborador del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es la inserción laboral de personas con discapacidad. Este servicio es gratuito y va dirigido a candidatos/as inscritos en el INEM como demandantes de empleo y que estén en posesión del certificado de discapacidad igual o superior al 33% y a empresas que deseen cubrir vacantes con personas con discapacidad. Las acciones de intermediación laboral que llevamos a cabo para las empresas son:

- » Preselección de candidatos/as con certificado de discapacidad.
- » Información sobre adaptaciones al puesto de trabajo en caso de que sea necesario.
- » Asesoramiento e información sobre contratación y bonificaciones.
- » Seguimiento y apoyo durante los primeros meses de contratación.

Adecuación en las pruebas de selección

Las pruebas de selección para filtrar candidatos, pueden ser las mismas, pero hemos de ser flexibles cuando seleccionamos personas con discapacidad, ya que hablamos de individuos con una disfunción orgánica o psicológica, que pueden tener una limitación para poder realizarlas con efectividad. La clave estará en elegir cual será la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga.

Valorar incompatibilidades conjuntamente

Durante la entrevista, empresa y candidato, deben valorar conjuntamente aquellas posibles incompatibilidades que puedan surgir entre la discapacidad de la persona y las tareas y funciones que tendrá que desarrollar en el empleo. No interesa saber tanto qué discapacidad tiene la persona sino cuales pueden ser sus limitaciones y valorar si éstas son salvable con alguna adaptación al puesto, adecuación o ayuda técnica.

Para ello, pidamos la ayuda del candidato mismo: no olvidemos que la persona con discapacidad conoce mejor que nadie sus limitaciones, y lleva, a pesar de ellas, una vida normalizada. Habrá por tanto desarrollado estrategias de adaptación para llevar una vida lo más normalizada posible.

Información y sensibilización a las unidades de trabajo

En este sentido, se deberán establecer líneas de información y sensibilización dirigidas a todas las estructuras de la organización, siempre que se considere necesario por la discapacidad de la persona y el equipo en el que se vaya a incorporar. Esta línea de actuación puede establecerse en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

Se podrán por ejemplo promover jornadas de sensibilización que eliminarán temores infundados y facilitarán la adopción de una actitud adecuada: no sobreproteger a la persona por tener discapacidad, pero tampoco ignorarla proporcionarle un trato normalizado e

igualitario, exigiéndole la misma profesionalidad, el mismo nivel de rendimiento y los mismos objetivos.

Estas sesiones deben tener un carácter genérico: podemos informar qué es la discapacidad, cuales son sus tipologías, sus potencialidades en el entorno de trabajo, sin mencionar la discapacidad concreta que tiene la persona que se ha de incorporar al equipo de trabajo, respetando en todo momento su confidencialidad.

Asegurarse que queden claras las condiciones de contratación

La empresa debe asegurarse que a la persona le queden claras las condiciones en las que será contratado. Si tenemos dudas de que haya comprendido totalmente cual será su horario, retribución, vacaciones anuales, tiempo de contratación, etc... podemos optar por comunicarnos con el tutor legal de esta persona y esclarecer con él cualquier duda.

La información sobre la discapacidad de los trabajadores de nuestras empresas se ha de gestionar con un alto grado de confidencialidad consensuada entre el candidato o candidata, el responsable de personal y el equipo en que vaya a incorporarse.

CONCLUSIONES

En un proceso de selección de personas con discapacidad para la empresa ordinaria, pueden ser necesarios ajustes y readaptaciones de procedimientos o herramientas de trabajo, pero tener una visión amplia de la diversidad sin olvidar que las diferencias enriquecen nos brindará, al responsable de selección, al candidato y a todo el equipo de nuestra empresa, nuevas posibilidades hacia la responsabilidad, la competitividad, la integración y la realización personal.